

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الخامسة

د. علي جاسم محمد السعدي

كلية القانون / جامعة المستقبل

للعام الدراسي 2024 / 2025

ماهية قانون العمل وأهميته

- ماهية قانون العمل
- تعريف قانون العمل، وتحديد نطاقه، وسبب استمرار الفقه القانوني على تسميته بهذه الطريقة.
- التعريف بقانون العمل
- قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العمل الخاص، سواء كان فردياً أو جماعياً، والذي ينشأ عن قيام شخص (العامل) بتقديم عمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) تحت إشرافه وتبعيته، وبمقابل مادي.
- تُعد التبعية القانونية جوهرية في تحديد نطاق تطبيق قانون العمل. تعني هذه التبعية أن العامل يخضع لإشراف صاحب العمل ويتلقى منه التوجيهات والتعليمات، سواء كانت شفهية أو مكتوبة. كما يتعرض العامل للعقوبات عند التقصير.

خصائص قانون العمل

• مصادر متعددة:

- يشمل قانون العمل النصوص التشريعية، لكنه لا يقتصر عليها فقط. بل يمتد ليشمل النصوص المكملة في القوانين الأخرى، مثل القانون المدني وقوانين العقوبات، طالما أنها لا تتعارض مع أحكام قانون العمل. كما يشمل الأعراف والأنظمة والقرارات القضائية القطعية والعقود الجماعية.

• الاختصاص على العمل المأجور:

- لا يشمل قانون العمل جميع أنواع العمل الإنساني، بل يقتصر على العمل الذي يحصل فيه العامل على أجر. على سبيل المثال، عمل الطبيب في مستشفى خاص يخضع لقانون العمل، بينما عمل الطبيب المستقل لا يخضع له.

• تطبيقه على القطاع الخاص والعام:

- يشمل قانون العمل العلاقات الناشئة في القطاع الخاص أو بين العامل والمؤسسات التي تخضع للقانون الخاص. أما في حالة العاملين في الدولة، فالعلاقة تكون تنظيمية تخضع لقواعد القانون الإداري. رغم أن الموظف الحكومي يقدم عمله بإشراف الدولة وبمقابل، إلا أن مركزه يرتبط بالتوظيف الإداري للدولة.

• علاقة العمل التعاقدية:

- يطبق قانون العمل على علاقات العمل سواء كانت ناتجة عن عقود فردية أو جماعية. تشمل أحكام القانون أيضاً العقود الباطلة إذا كانت طبيعتها الخاصة لا تمنع العامل من الحصول على مزاياه، خصوصاً المتعلقة بالأجور.

أهمية قانون العمل ومكانته

• تحقيق العدالة الاجتماعية:

• يساهم قانون العمل في حماية حقوق العمال وتنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل، مما يضمن الاستقرار الاجتماعي.

• دعم الاقتصاد القومي:

• يساهم تطبيق قانون العمل في رفع الإنتاجية وتحسين مستويات الدخل، مما يؤثر إيجاباً على التنمية الاقتصادية.

• الحد من الاستغلال:

• يمنع قانون العمل التمييز ويكافح العمل الجبري والتحرش في بيئة العمل، مما يحسن ظروف العمل ويعزز الثقة بين الأطراف.

• تعزيز بيئة عمل آمنة:

• من خلال فرض قواعد تنظيمية واضحة وتوفير الضمانات الاجتماعية، يساهم القانون في خلق بيئة عمل مستقرة وعادلة لجميع العاملين.

• الخلاصة

• يعكس قانون العمل أهمية تنظيم العلاقات بين العامل وصاحب العمل لضمان العدالة وحماية الحقوق. كما يحقق القانون توازناً بين

متطلبات السوق واحتياجات العمال، مما يعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.

تسمية قانون العمل

- شهد قانون العمل تطورًا كبيرًا في تسميته قبل أن يستقر الفقه القانوني على التسمية الحالية، مع إهمال تسميات سابقة لم تكن مناسبة.

• 1. التشريع الصناعي ((Législation Industrielle))

- ارتبطت هذه التسمية بنشوء الثورة الصناعية وازدهار الصناعات الحديثة التي استدعت توفير حماية قانونية للعمال، خاصة في قطاع الصناعة.
- الانتقاد: لم تكن هذه التسمية دقيقة، لأنها ركزت فقط على عمال الصناعة وأهملت العمال في قطاعات أخرى مثل الزراعة والخدمات. كما أنها ضمت قواعد غير متعلقة بقانون العمل، مثل تنظيم المنافسة الصناعية وحماية الملكية الفكرية، مما جعلها غير متوافقة تمامًا مع مضمون قانون العمل.

- القانون العمالي ((Droit Ouvrier)

- يشير هذا المصطلح إلى مجموعة القواعد التي تنظم **عمل العمال** ((Ouvriers، وتتناول حقوقهم والتزاماتهم تجاه أصحاب العمل.

- **الانتقاد:** هذه التسمية ضيقة، لأنها تركز على حقوق العامل فقط دون النظر إلى العلاقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل. كما أنها تُغفل الجوانب المتعلقة بأصحاب العمل ودورهم في تنظيم العلاقة التعاقدية.

- القانون الاجتماعي ((Droit Social)

- أُطلقت هذه التسمية من بعض الفقهاء للإشارة إلى الدور الذي يلعبه قانون العمل في تحقيق **السلم الاجتماعي** من خلال تنظيم علاقة العمل وتقليل الصراعات بين أطرافها.

- **الانتقاد:** على الرغم من أهمية هذا البُعد الاجتماعي، فإن هذه التسمية واسعة جدًا، لأنها قد تشمل كل القوانين ذات الطابع الاجتماعي التي تنظم سلوكيات الأفراد في المجتمع، مثل قوانين الأسرة والضمان الاجتماعي.

- الخلاصة

- استقر الفقه القانوني في النهاية على "**قانون العمل**" كأفضل تسمية، لأنها تعكس بدقة جوهر **العلاقة التعاقدية** بين العامل وصاحب العمل، بما يشمل حقوق الطرفين والتزاماتهما.

أهمية قانون العمل

- يُعد قانون العمل من فروع القانون الأساسية لما له من دور حيوي في تنظيم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية. وعلى الرغم من حداثة نشأته مقارنة بفروع القانون الأخرى، إلا أن أهميته تنبع من تأثيره المباشر على تحقيق العدالة الاجتماعية، ودعم الاقتصاد من خلال تنظيم القوى العاملة.
- أهميته اجتماعيًا
- أهميته للأفراد
- تنظيم علاقات العمل وحماية العمال
- يهدف قانون العمل إلى حماية العمال من استغلال أصحاب العمل، من خلال تحديد قواعد آمنة لضمان حقوقهم. تشمل هذه القواعد الأجور العادلة، ظروف العمل الملائمة، ساعات العمل، وفترات الراحة، ما يعزز من الحفاظ على كرامة الإنسان ورفع مستوى معيشته.
- كما ينظم هذا القانون ظروف عمل الفئات الضعيفة في المجتمع مثل النساء، الأطفال، والعمال الأجانب، مما يحد من التمييز والاستغلال.
- تحقيق التوازن بين الأجور وتكاليف المعيشة
- يساهم القانون في تحقيق توازن اقتصادي يضمن للعمال أجورًا كافية لمواجهة احتياجاتهم المعيشية، ما يرفع من مستوى الرفاهية الاجتماعية.
- مراعاة التطورات الحديثة
- قانون العمل ديناميكي ومرن بما يتناسب مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، إذ يتيح التحديث المستمر للقواعد وفقًا لمتطلبات العمل والظروف المتغيرة في المجتمع.

• أهمية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي

• تعزيز العدل الاجتماعي

- من خلال تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وفق قواعد واضحة، يسهم قانون العمل في تعزيز العدل الاجتماعي.
- يُعد القانون وسيلة لمنع الصراعات التي قد تنشأ في بيئة العمل، بما يعزز من التضامن الاجتماعي.

• تحقيق الأمن الاجتماعي

- يلعب قانون العمل دورًا كبيرًا في تحقيق الأمن الاجتماعي، من خلال توفير حماية قانونية للعمال وإرساء أسس الاستقرار في علاقات العمل، مما يقلل من السخط الاجتماعي.

• دعم الاستقرار الاقتصادي

- يساهم القانون في دعم الإنتاجية واستقرار الاقتصاد من خلال تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وضمان الانسجام الاجتماعي في بيئة العمل.

• الخلاصة

- تمثل أهمية قانون العمل بعدًا حيويًا في تعزيز العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي. فهو يسعى إلى حماية حقوق العمال، وتحقيق توازن عادل في علاقاتهم مع أصحاب العمل، ويعكس تطورات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية، مما يجعله أحد الركائز الأساسية في تحقيق الأمن الاجتماعي والاستقرار.

• أهميته اقتصاديًا

• تبرز الأهمية الاقتصادية لقانون العمل في كونه عنصرًا رئيسيًا في تعزيز الإنتاج وتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي. ويمكن تقسيم هذه الأهمية إلى ثلاثة جوانب رئيسية:

• أولاً: مكافحة البطالة

• **التوظيف وتنظيم العمل:** يساهم قانون العمل في مكافحة البطالة من خلال وضع قواعد تنظم عمل مؤسسات التشغيل، وتوجيه القوى العاملة إلى القطاعات المحتاجة إلى عمالة. كما يعزز من فرص العمل للمواطنين عبر تقييد منح تراخيص العمل للعمال الأجانب إلا وفق شروط صارمة.

• **التدريب وإعادة التأهيل:** يلزم القانون بإقامة مراكز تدريب متخصصة على مستوى جغرافي وصناعي، مما يسمح للعاملين بتغيير أو تطوير مهاراتهم بما يتلاءم مع احتياجات السوق. ويضمن ذلك تكيف القوى العاملة مع التحولات الاقتصادية، مثل ظهور مهن جديدة.

• ثانيًا: أثره على الدخل القومي

• زيادة القوة الشرائية: يؤدي تحديد الحد الأدنى للأجور وتشجيع تقديم الحوافز والمكافآت إلى رفع دخل العاملين، مما يعزز القوة الشرائية ويزيد من الطلب على السلع والخدمات.

• تأثير غير مباشر على الإنتاج والتكاليف: من ناحية أخرى، قد يؤدي فرض قواعد صارمة على ساعات العمل والأجور إلى زيادة تكاليف الإنتاج، مما قد يدفع بعض الشركات إلى رفع الأسعار أو البحث عن بدائل، مثل استيراد السلع أو الانتقال إلى الإنتاج الآلي.

• المنافسة الدولية: تسعى التشريعات لتحقيق التوازن بين العدالة الاجتماعية والتنافسية الاقتصادية، حيث إن ارتفاع الأجور بشكل مبالغ فيه قد يقلل من قدرة السلع المحلية على المنافسة في الأسواق العالمية.

- ثالثًا: أثره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- تعزيز الرفاه الاجتماعي: يسهم قانون العمل في تحسين ظروف العمل ورفع مستويات الأمان والسلامة المهنية، مما يؤدي إلى تحسين نوعية حياة العاملين.
- تحقيق الاكتفاء الذاتي: يعمل القانون على مواءمة مهارات القوى العاملة مع احتياجات السوق، مما يعزز الاكتفاء الذاتي ويحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية.
- تنمية اقتصادية شاملة: يسهم الاهتمام بالتنمية الاجتماعية للعاملين في تحقيق استقرار اقتصادي، حيث تؤدي رفاهية القوى العاملة إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق تنمية مستدامة. كما يؤثر القانون في تشكيل الفكر الاقتصادي للدولة، ويضع الأساس لتوزيع عادل للموارد.
- بناءً على هذه الجوانب، يتضح أن قانون العمل لا يقتصر على حماية حقوق العاملين فحسب، بل يمتد أثره ليشمل تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يجعله من الأدوات الأساسية لتحقيق استقرار وازدهار المجتمعات.

• مكانة قانون العمل بين فروع القانون

- يثير النقاش حول موقع قانون العمل إشكالية أساسية: هل ينتمي إلى فروع القانون الخاص، حيث تحكم العلاقات بين الأفراد، أم إلى فروع القانون العام، الذي تتدخل فيه الدولة بسلطانها عبر قواعد أمر؟ هذه الإشكالية قائمة بسبب الطبيعة المزدوجة لقواعد قانون العمل، التي تجمع بين خصائص القانون الخاص والعام.

• أولاً: القانون الخاص

- يرى هذا الاتجاه أن قانون العمل ينتمي إلى القانون الخاص، مثل القانون المدني والتجاري، لأنه ينظم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ويقوم أساساً على إرادة الطرفين.
- يتمثل ذلك في عقود العمل الفردية التي تحدد حقوق والتزامات كل طرف. كما يمكن حل الخلافات الناتجة عن هذه العقود بموجب قواعد القانون المدني، باعتبار أن عقد العمل هو نوع من العقود المدنية.

• ثانيًا: القانون العام

• يتدخل قانون العمل أيضًا عبر قواعد أمرّة، تمثل مظاهر سيطرة الدولة على العلاقة التعاقدية، بهدف حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف.

• ومن الأمثلة على ذلك فرض موافقات إدارية، مثل رخصة العمل للأجانب أو ضرورة الإخطار عند تسريح جماعي للعمال لأسباب اقتصادية.

• هذه القواعد تعتبر جزءًا من النظام العام، مما يعني أن مخالفتها قد تؤدي إلى جزاءات جنائية أو مدنية.

• ثالثًا: قانون العمل كفرع مستقل

• يرى اتجاه ثالث أن قانون العمل يمثل مزيجًا من قواعد القانون العام والخاص، لكنه يمتلك ذاتية متميزة تجعله فرعًا مستقلًا عن غيره من فروع القانون.

• هذا الطابع المستقل يعكس أهدافًا اجتماعية واقتصادية تتجاوز مجرد العلاقات التعاقدية أو تدخل السلطة، مثل تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار في سوق العمل.

• ويُطلق عليه في بعض الفقه "القانون الاجتماعي" لأن وظيفته ليست فقط تنظيم العلاقة بين أطراف العمل، بل أيضًا دعم السلم الاجتماعي عبر حماية حقوق العمال وضمان الاستقرار في علاقات العمل.

• مكانة قانون العمل في العراق

• في العراق، يغلب على قانون العمل الطابع الأمر، حيث تتدخل الدولة في تنظيم الكثير من جوانب علاقات العمل. هذا ما يجعل قانون العمل أقرب إلى القانون العام، إذ تتمثل أهدافه في حماية العامل وضمان حقوقه، وهو ما يعكس طبيعة القانون العراقي الذي يسعى لتحقيق المصلحة العامة عبر هذه التشريعات.

• الخلاصة

• بناءً على ما سبق، يمكن القول إن قانون العمل مزيج من قواعد القانون الخاص والعام، لكنه يمتلك استقلالية تجعله فرعاً منفصلاً. ومع ذلك، يختلف تصنيف قانون العمل من دولة لأخرى بحسب السياسات الاقتصادية والاجتماعية المتبعة، لكن في معظم الحالات، يتعامل معه الفقه بوصفه قانوناً ذا طبيعة مزدوجة لتحقيق التوازن بين إرادة الأطراف والمصلحة العامة.

- **الاتجاهات الفقهية الثلاثة حول مكانة قانون العمل**
- في ظل الطبيعة المركبة لقانون العمل، ظهرت ثلاثة اتجاهات لتحديد ما إذا كان قانون العمل ينتمي إلى القانون العام أو القانون الخاص، أو أنه يمثل فرعًا مستقلًا.
- **الاتجاه الأول: تبعية قانون العمل للقانون العام**
- هذا الاتجاه يعتمد على غلبة القواعد الآمرة في قانون العمل، وهي قواعد لا يمكن الاتفاق على مخالفتها بين الأطراف لأنها تهدف إلى حماية النظام العام.
- وفق هذا الرأي، تدخل الدولة في تنظيم عقود العمل يضعه ضمن نطاق القانون العام. على سبيل المثال، فرض حد أدنى للأجور أو تحديد ساعات العمل هي قواعد تمنع استغلال العمال وتفرضها الدولة بقوة القانون.
- **في العراق، تميل القواعد إلى الطابع الأمر بشكل واضح، مما يعزز الاعتقاد بأن قانون العمل ينتمي إلى القانون العام.**

• **الاتجاه الثاني: قانون العمل خليط من القانون العام والخاص**

• يرى هذا الاتجاه أن قانون العمل يجمع بين خصائص القانونين العام والخاص، حيث:

• يتبع القانون الخاص في جانب العلاقات التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

• يتبع القانون العام في الجوانب التي تتطلب تدخل الدولة، مثل تنظيم الصحة والسلامة المهنية أو فرض رخص العمل للأجانب.

• **ميزة هذا الاتجاه هي أنه يجعل من قانون العمل مرناً، حيث يمكن دراسة قواعده من منظور القانونين العام والخاص، مما يسهم في تفسير شامل وواسع.**

• لا يتم اللجوء إلى قواعد القانون المدني إلا عند غياب نصوص صريحة في قانون العمل.

• الاتجاه الثالث: قانون العمل فرع مستقل

• يرى هذا الاتجاه أن قانون العمل يتمتع بذاتية خاصة تجعله مستقلاً عن القانونين العام والخاص، رغم أنه يستعير منهما بعض القواعد.

• القانون الاجتماعي هو مصطلح يستخدم أحياناً لوصف قانون العمل، لأنه يسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال حماية الفئات الضعيفة، مثل العمال والنساء والأطفال.

• هذا الاستقلال يمنح قانون العمل خصوصية وهوية منفصلة، إذ يهدف إلى تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية تتجاوز مجرد العلاقة التعاقدية بين الأطراف.

• الخلاصة والرأي الراجع

- يذهب بعض الفقه إلى تبني الاتجاه الأول، خاصة في الدول التي تتدخل فيها الدولة بشكل كبير في تنظيم علاقات العمل، مثل العراق، حيث تغلب القواعد الآمرة.
- ومع ذلك، فإن المرونة التي يوفرها الاتجاه الثاني قد تكون الأكثر واقعية، إذ يسمح بالجمع بين مزايا القانون العام والخاص.
- الاتجاه الثالث يعزز من فكرة أن قانون العمل هو فرع مستقل، وله أهمية خاصة في تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع.